

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: DA INSUSTENTABILIDADE JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR

Ênio Pacheco Lins

Bacharel em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho,
Pós-graduando em Direito Processual Civil, Pós-graduando em Gestão da Organização Pública
Assistente de Juiz na Vara do Trabalho de Areia-PB
E-mail: epkins@trt13.jus.br / e eniopachecolins@hotmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo essencial investigar as correntes de interpretação formadas acerca do inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988 no que tange à possibilidade de dispensa sem justa causa do trabalhador brasileiro. Para isso, procedeu-se a uma breve análise da dispensa no ordenamento jurídico pátrio e da disposição contida em Convenção da Organização Internacional do Trabalho acerca da matéria. Em seguida foi realizado um sucinto estudo acerca dos princípios constitucionais aplicáveis à proteção do trabalho e do trabalhador, destacando-se sua importância no sistema constitucional brasileiro. Em continuidade, analisaram-se as características fundamentais inerentes à nova hermenêutica constitucional consagrada na doutrina e na jurisprudência pátrias, baseada essencialmente na necessidade de concretização e efetivação dos bens jurídicos fundamentais protegidos pelas Cartas Constitucionais. Por fim, foi exposta uma nova exegese do inciso I do art. 7.º da Carta Magna de 1988 à luz dos direcionamentos estabelecidos pela nova hermenêutica constitucional. Concluiu-se, destarte, que há necessidade de se interpretar o dispositivo constitucional em epígrafe de forma que se efetivem os princípios constitucionais fundamentais relacionados à proteção do trabalho e do trabalhador, sobretudo o da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da igualdade material.

Palavras-chave: Dispensa. Princípios. Hermenêutica.

ABSTRACT

The present work has as essential mark to investigate the interpretation currents formed concerning the interruption I of the art. 7.º of the Federal Constitution of 1988 in what play to the dismissal possibility without the Brazilian worker's fair cause. For that, it was proceeded to an abbreviation analysis of the dismissal in the paternal law and of the disposition contained in Convention of the International Organization of the Work concerning the matter. Soon after a brief study was accomplished concerning the applicable constitutional beginnings to the protection of the work and of the worker, standing out sweats importance in the Brazilian constitutional system. In continuity, the inherent fundamental characteristics were analyzed to the new constitutional hermeneutics consecrated in the doctrine and in the jurisprudence homelands, based essentially on the materialization need and efetivação of the fundamental juridical goods protected by the Constitutional Letters. Finally, a new exegesis of the interruption I of the art was exposed. 7.º of the Great Letter of 1988 to the light of the established direcionamentos for the new constitutional hermeneutics . It was ended, destarte, that there is need to interpret the constitutional device in epigraph so that the fundamental constitutional beginnings related to the protection of the work are executed and of the worker, above all the one of the human dignity, of the social values of the work and of the material equality.

Key Words: dispensation; principles; hermeneutics.

1 INTRODUÇÃO

No presente trabalho buscar-se-á o exame dos aspectos constitucionais e trabalhistas inseridos essencialmente na interpretação do inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988, que trata da proteção do trabalhador com relação à dispensa arbitrária ou sem justa causa.

A presente investigação é oriunda da análise de um quadro jurídico-laboral pátrio cruel, composto por inúmeros problemas trabalhistas diretamente vinculados à dispensa sem justa causa do empregado nas relações de trabalho, a saber: altos índices de desemprego; dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho durante a vigência do contrato de emprego, ante o temor de dispensa a ser perpetrada pela parte empregadora, com consequente incidência da prescrição trabalhista quinquenal; esvaziamento das garantias provisórias de emprego, eis que, com o término dos prazos legais os empregadores geralmente dispensam os obreiros; dentre outros.

Com efeito, é preciso examinar se nosso sistema constitucional vigente efetivamente admite a denominada “denúncia vazia” do contrato de trabalho, em que o empregador apenas precisa pagar verbas rescisórias, sem qualquer necessidade de justificação objetiva do término do pacto laboral. Pode o empregador, extinguir a relação de emprego sem qualquer motivação jurídica ante os elementos normativos contidos no inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988?

Nesse contexto, perfazendo-se uma análise dos princípios constitucionais pátrios aplicáveis à problemática trabalhista em epígrafe, buscar-se-á, mediante um estudo da moderna hermenêutica constitucional sustentada pela doutrina e jurisprudência especializadas, verificar se, em termos jurídicos, os empregadores ainda dispõem do conhecido e admitido pela majoritária jurisprudência trabalhista brasileira “direito potestativo de dispensa”. Em outras palavras, pode o empregador, no sistema jurídico brasileiro, extinguir, de forma unilateral, um contrato de emprego sem qualquer justificativa social, econômica ou técnica admitida pelo Direito? Tal questionamento será enfrentado nas linhas do presente trabalho.

2 DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NO DIREITO BRASILEIRO E A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Após anos de flexibilização das normas jurídicas aplicáveis à terminação do contrato de trabalho perpetrada pela criação, expansão e institucionalização do regime jurídico fixado pelo Fundo de Garantia do Tempo do Serviço, tem-se, no meio jurídico brasileiro, a interpretação majoritária, em termos doutrinários e jurisprudenciais, no sentido de que, à luz do que dispõe o art. 7.º, inciso I, da Carta da República, pode o empregador determinar a todo tempo o término do pacto de emprego, bastando, para isso, que pague as verbas de rescisão previstas em lei. Em outras palavras, no que tange à dispensa individual do obreiro, o entendimento predominante nos bancos

acadêmicos e nos Tribunais trabalhistas é de que a parte patronal não possui obrigação jurídica de justificar o término da relação contratual de trabalho que mantém com o empregado. Trata-se, segundo se entende, de direito potestativo de dispensa pertencente ao empregador ou, como afirma Delgado (2008, p. 1157), da prerrogativa legal inerente aos empregadores de praticarem a “denúncia vazia” do contrato laboral outrora firmado com os obreiros.

A denúncia vazia do contrato de trabalho por ato empresarial constitui, como visto, na ordem jurídica brasileira, um direito meramente potestativo. Ela realiza-se por meio de uma declaração volitiva de caráter receptício e constitutivo, com efeitos imediatos quanto à extinção contratual, tão logo recebida pela parte adversa.

Com efeito, no que concerne à interpretação do inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988, existem basicamente duas correntes predominantes: uma das quais defende que o referido comando normativo possui eficácia contida, ou seja, eficácia restringível. Assim, a regra da estabilidade outrora prevista na Consolidação das Leis do Trabalho teria sido substituída pela possibilidade da denúncia do contrato de emprego a todo tempo mediante uma indenização compensatória a ser fixada em momento posterior por intermédio de lei complementar. Para tal linha de raciocínio, aquela “relação de emprego protegida” afirmada pela lei máxima do país teria caráter programático no aspecto da justificativa da dispensa pelo empregador, significando aquela proteção apenas necessidade de pagamento da multa provisoriamente prevista no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Destarte, por esse entendimento, o empregado não teria direito à proteção no emprego, a uma estabilidade constitucional relativa, mas, apenas, ao recebimento de valores indenizatórios por sua dispensa sem justa causa.

A outra corrente, em contrapartida, defende que a norma do inciso I do art. 7.º da Constituição Federal possui eficácia plena, significando efetivamente um direito a motivação jurídica de toda e qualquer dispensa individual, sob pena de determinação de reintegração do empregado ao trabalho. Nesse sentido manifesta-se o Souto Maior (2004, p. 3-4):

O inciso I, do art. 7.º, em questão, faz menção, é verdade, à indenização como forma de concretizar a garantia constitucional e o art. 10, inciso I, do ADCT, estipulou a indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, para valer enquanto não votada a Lei Complementar, mencionada no inciso I, do art. 7.º. No entanto, há de se reconhecer que a Constituição, ao proibir a dispensa arbitrária, acabou por criar uma espécie qualificada de dispensa. Desse modo, a dispensa que não for fundada em justa causa, nos termos do art. 482, da CLT, terá que, necessariamente, ser embasada em algum motivo, sob pena de ser considerada arbitrária. A indenização prevista no inciso I, do art. 10, do ADCT, diz respeito, portanto, à dispensa sem justa causa, que não se considere arbitrária, visto que esta última está proibida, dando margem não à indenização em questão, mas à restituição das coisas ao estado anterior, quer dizer, à reintegração do trabalhador ao emprego, ou, não sendo isso possível ou recomendável, a uma indenização compensatória. Lembre-se, a propósito, de que o art. 7.º, I, mesmo tratando da indenização, não exclui a

pertinência da aplicação de “outros direitos”, como forma de tornar eficaz a garantia.

Defende-se, assim, que a indenização a que o dispositivo faz referência seria aplicável apenas em casos de impossibilidade de reintegração do obreiro. Em síntese, essa corrente de entendimento sustenta que a “relação de emprego protegida” deve ser entendida com máxima eficácia, com aplicabilidade imediata e literal significando uma “relativa” estabilidade no emprego, que só poderia ser ameaçada por motivos juridicamente relevantes. Nesse contexto, a segunda corrente acima descrita sustenta que já se pode extrair da Constituição da República aquele direcionamento normativo estabelecido no art. 4.º da Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe que “não se dará término à relação de emprego de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

Há inúmeras discussões acerca da incorporação ou não da referida Convenção ao ordenamento jurídico pátrio, questões envolvendo regras constitucionais, regras de Direito Internacional e de Direito do Trabalho impedem, na atualidade, a aplicabilidade das normas da referida Convenção no Brasil, segundo entendimento predominante na doutrina e na jurisprudência. Contudo, os limites impostos pelos objetivos do presente trabalho impedem o aprofundamento deste nos aspectos jurídicos envolvidos nas discussões e questões inerentes à compatibilidade da aludida Convenção com o ordenamento jurídico brasileiro.

Fixados estes pontos, resta saber se o ordenamento constitucional pátrio realmente admite uma interpretação do inciso I do Art. 7.º da Constituição Federal de 1988 que garanta uma denominada “estabilidade relativa” aos trabalhadores ou, em sentido contrário, se o sistema constitucional efetivamente garante ao empregador o “direito potestativo de dispensa” ou, em outras palavras, o direito de “denúncia vazia” do contrato de trabalho.

3 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO DO TRABALHO E DOS TRABALHADORES

Em vários momentos, a Constituição Federal de 1988 estabelece normas de proteção do trabalho e do trabalhador. Existem previsões explícitas de tutela do trabalhador e disposições gerais que se aplicam indubitavelmente ao Direito do Trabalho, por este se tratar de um ramo do Direito que tem como núcleo a proteção do trabalho. Entretanto, em razão dos limites inerentes ao presente trabalho, serão mencionados, apenas, os princípios constitucionais direta ou indiretamente vinculados à proteção do emprego e dos obreiros.

Logo ao delinear seus princípios fundamentais, a Carta de República elege o trabalho como

um dos alicerces do Estado Democrático de Direito brasileiro, ao fixar como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Indiscutivelmente o princípio da dignidade humana tem aplicabilidade direta no Direito do Trabalho, na medida em que este ramo regula as normas aplicáveis a relações jurídicas que têm como núcleo o ser humano trabalhador. Sobre o princípio da dignidade da pessoa humana como alicerce do Estado brasileiro, assevera Garcia (2008, p. 86) que:

Efetivamente, o princípio da dignidade humana é o próprio fundamento dos direitos humanos fundamentais, nos quais se inserem aqueles de ordem social e trabalhista. Justamente em razão disso, tem-se o princípio do valor social do trabalho, também de ordem fundamental.

Na mesma linha de ideias, vaticinam Alexandrino; Paulo (2009, p. 86) que:

A dignidade da pessoa humana como fundamento da República do Brasil consagra, desde logo, nosso Estado como uma organização centrada no ser humano, e não em qualquer outro referencial. A razão de ser do Estado brasileiro não se funda na propriedade, em classes, em corporações, em organizações religiosas, tampouco no próprio Estado (como ocorre nos regimes totalitários), mas sim na pessoa humana.

Ao discorrer sobre o princípio da dignidade humana, Terra (2010, p. 39) afirma que:

Nesse sentido, o reconhecimento da dignidade como princípio fundamental da ordem jurídica brasileira leva a que ele seja a fonte de todos os demais direitos que se relacionam com os aspectos individuais do ser humano. É o comando central do ordenamento jurídico, sendo certo que as normas que consubstanciam o ordenamento jurídico devem ser harmonizadas pelo princípio maior da dignidade humana. Mas além de iluminar o trabalho do legislador, o princípio da dignidade humana conduz o intérprete a manejar o ordenamento jurídico de maneira que garanta a sua observância em todas as situações.

Em seguida a autora arremata sua manifestação consignando que:

É certo, portanto, que o princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se no centro de toda a ordem jurídica, política e social. Assim, de acordo com esse princípio, o valor primordial da sociedade, do Estado e do Direito é a pessoa humana, protegendo-se dessa forma os seus valores individuais, bem como a sua plena inserção social. No caminho dessa proteção encontra-se o trabalho. Pode este ser considerado como a forma mais proeminente de afirmação do indivíduo no plano individual e, principalmente, social, significando uma maior participação no governo daqueles que não são dotados de riqueza material (TERRA, 2010, p. 40).

Já acerca do princípio geral de respeito aos valores sociais do trabalho, informam Alexandrino; Paulo (2009, p. 86) que:

É fundamento do nosso Estado, ainda, o valor social do trabalho e da livre

iniciativa. Assim dispondo, nosso constituinte configura o Brasil como um Estado obrigatoriamente capitalista e, ao mesmo tempo, assegura que, nas relações entre capital e trabalho será reconhecido o valor social deste último.

Ademais, estabelece a Carta Magna de 1988, que, dentre outros, são objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e marginalização, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem de todos”. Com relação ao plano internacional, a norma máxima da República é clarividente ao consignar que o Brasil, em suas relações internacionais, tem como um de seus princípios regentes a “prevalência dos direitos humanos” e, neste contexto urge lembrar-se que os direitos sociais constituem os denominados direitos humanos de segunda geração.

A Constituição Federal de 1988, demonstrando que o trabalho é de seus bens jurídicos de fundamental importância, assegura, quando dispõe acerca da ordem econômica pátria, que esta é fundada na “valorização do trabalho” e que tem por fim assegurar a todos “existência digna” conforme os “ditames da justiça social”. Arrematando, a lei máxima do Estado brasileiro indica que um dos princípios da ordem econômica é a “busca do pleno emprego”. Finalizando a construção de seus alicerces jurídicos, a Carta Magna esclarece que a “ordem social” brasileira tem como base o “primado do trabalho” e como objetivo o “bem-estar e a justiça sociais”.

Com a análise desses princípios gerais já é possível inferir que o sistema jurídico brasileiro tem como ideia nuclear a proteção do trabalho humano. Contudo há que se fazer referência a outro princípio constitucional de observância obrigatória quando o assunto é proteção do trabalhador: trata-se do princípio da igualdade ou isonomia insculpido no *caput* do art. 5.º da Carta da República e em vários outros dispositivos constitucionais. Discorrendo sobre a crucial importância do princípio da igualdade, no que tange ao processo de interpretação constitucional, esclarece Bonavides (2008, p. 378) que:

O Estado social é enfim Estado produtor de igualdade fática. Trata-se de um conceito que deve iluminar sempre toda a hermenêutica constitucional, em se tratando de estabelecer equivalência de direitos. Obriga o Estado, se for o caso, a prestações positivas; a prover meios, se necessário, para concretizar comandos normativos de isonomia. Noutro lugar já escrevemos que a isonomia fática é o grau mais alto e talvez mais justo e refinado a que pode subir o princípio da igualdade numa estrutura normativa de direito positivo. Os direitos fundamentais não mudaram, mas se enriqueceram de uma dimensão nova e adicional com a introdução dos direitos sociais básicos. A igualdade não revogou a liberdade, mas a liberdade sem a igualdade é valor vulnerável. Em última análise, o que aconteceu foi a passagem da liberdade jurídica para a liberdade real, do mesmo modo que da igualdade abstrata se intenta passar a para a igualdade fática.

Assim, resta impossível não concatenar o princípio da igualdade material com o Direito do Trabalho, que regula relações jurídicas desiguais por natureza.

Além dos princípios gerais acima aludidos, a Carta da República também consagra, segundo entendimento doutrinário predominante, princípios trabalhistas específicos diversos, dentre os quais os que têm relação direta com a tutela do trabalho, do emprego e do trabalhador; o princípio da proteção, que se pode extrair do *caput* do art. 7.º, o princípio da continuidade da relação de emprego, previsto no inciso I do mesmo art. 7.º, consubstanciado na vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa e, como princípio básico, o direito ao trabalho propriamente dito inserido no *caput* do art. 6.º. Ainda que de forma sintética em razão dos limites inerentes ao presente trabalho, vê-se, apenas com fulcro nos princípios aqui explicitados, que o Brasil possui um verdadeiro sistema constitucional de proteção do trabalho, no qual normas definidoras de direitos fundamentais do ser humano se conectam com outras normas jurídicas cujo escopo essencial é a proteção do ser humano trabalhador.

4 DA NOVA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL

Como diploma normativo que é, a Constituição escrita de um Estado Constitucional deve ser interpretada por aqueles responsáveis pela aplicação das normas constitucionais. Assim, existe um conjunto de conhecimentos jurídicos aplicáveis quando há necessidade de se interpretar o texto de uma Constituição. Há, efetivamente, uma teoria geral da hermenêutica constitucional. Nas palavras de Alexandrino; Paulo (2009, p. 65-6):

Em situações como essas, torna-se indispensável a aplicação das técnicas de interpretação constitucional, não somente para solucionar, no caso concreto, o conflito entre os bens constitucionalmente protegidos, mas, sobretudo, para conferir eficácia e aplicabilidade a todas as normas constitucionais

Os estudos acerca da hermenêutica constitucional deram origem a um conjunto de métodos e princípios de interpretação da Lei constitucional que servem de instrumento àqueles que necessitam aplicar as normas constitucionais, as quais, por sua intrínseca natureza jurídica e fundamental importância, necessitam muitas vezes de técnicas especiais de interpretação, com o escopo de efetivar ao máximo os postulados essenciais da Lei máxima de um país. Originariamente havia um sistema clássico de interpretação da Constituição, no qual o problema essencial a ser resolvido era descobrir qual era a vontade a ser revelada pelos intérpretes; a da norma propriamente dita ou a do legislador constituinte. Vê-se, portanto, que essa forma de interpretação do texto constitucional possuía características muito próximas da hermenêutica jurídica ordinária aplicável às leis infraconstitucionais em geral. Segundo Bonavides (2008, p. 464):

A hermenêutica esposada pelas teorias tradicionais sempre esteve voltada para o

reconhecimento da vontade contida em toda norma jurídica. Ao intérprete caberia tão-somente o labor intelectual de revelar tal vontade, eixo dessas teorias. Tanto poderia ser a vontade da norma como a vontade subjetiva do legislador. Na teoria geral do direito, o campo se reparte, pois, entre subjetivistas e objetivistas, empenhados ambos em resolver aquilo que se lhes afigura o problema capital da interpretação: o de saber se deve prevalecer na operação interpretativa a vontade do legislador histórico ou a vontade objetiva e autônoma da lei, a saber, o seu texto, as palavras objetivadas ou convertidas em “vontade”, de que já se fez menção.

No início, as técnicas de interpretação da Constituição promulgadas no período político e econômico liberal buscavam, apenas, investigar a letra das normas postas na Constituição, consubstanciando métodos e princípios fundamentalmente positivistas, uma vez que o principal objetivo da época era se “livrar” dos abusos de poder perpetrados pelo regime absolutistas dos séculos anteriores. Sobre tais elementos, informa Bonavides (2008, p. 465) que:

Vivia-se a idade de ouro das Constituições normativas, do formalismo jurídico, profundamente característico do Estado de Direito do século XIX. Por onde veio a resultar um direito Constitucional fechado, sólido, estável, mais jurídico do que político, mais técnico do que ideológico, mais científico do que filosófico. Um Direito Constitucional compacto, sistemático, lógico, que não conhecia crises nem se expunha às tensões e às graves tormentas provocadas pelo debate ideológico da idade contemporânea.

Entretanto, todo o caráter positivista da hermenêutica constitucional começou a ser posto de lado ante a necessidade de aplicação e concretização dos direcionamentos constitucionais delineados nos textos das leis máximas posteriormente promulgadas. Era necessário aproximar o Direito e a sociedade e aprofundar o sentido das Cartas Constitucionais. A sociedade clamava por um Direito que realmente retratasse os valores e anseios de todos e não apenas dos liberais detentores do poder com o surgimento do constitucionalismo liberal dos séculos XVIII e XIX. Resume o professor Bonavides (2008, pág. 476): “A moderna interpretação da Constituição deriva de um estado de inconformismo de alguns juristas com o positivismo lógico-formal, que tanto prosperou na época do Estado liberal”.

Foi o surgimento de uma nova hermenêutica constitucional, preocupada em dar máxima efetividade às normas constitucionais, sobretudo aquelas vinculadas aos direitos fundamentais do ser humano. Sobre a moderna forma de interpretar a Constituição, vaticina Bonavides (2008, p. 477) com clareza incontestável:

Na vida do direito, a interpretação, pois, já não se volve para a vontade do legislador ou da lei, senão que se entrega à vontade do intérprete ou do juiz, num Estado que deixa assim de ser o Estado de Direito clássico para se converter em Estado de justiça, único onde é fácil a união do jurídico com o social, precisamente por ocorrer o holocausto do primeiro ao segundo, com o Direito Constitucional se transformando numa Sociologia ou Jurisprudência da Constituição.

Fazem parte desse novo modelo de hermenêutica constitucional os novos métodos e os novos princípios de interpretação sobre os quais o presente trabalho não se aprofundará em razão dos limites fixados pelos objetivos deste. Os principais métodos referidos acima são: jurídico ou clássico, tópico-problemático, hermenêutico-concretizador, científico-espiritual, normativo-estruturante e comparativo. Por sua vez, os essenciais princípios acima aludidos são o da unidade, do efeito integrador, da efetividade, da justiça, da harmonização, da força normativa da Constituição e o da interpretação conforme a Constituição. Destarte, tem-se na atualidade uma nova forma de se enxergar o texto constitucional, na qual, como já afirmado alhures, o objetivo primordial é a concretização dos valores da sociedade postos na Carta Magna. Essa linha de raciocínio jurídico possui validade transnacional, razão pela qual o Brasil não ficou desvinculado de todo o processo de evolução das técnicas de interpretação constitucional, uma vez que a doutrina começou a se aprofundar sobre a matéria, e a jurisprudência pátria, sobretudo a do Supremo Tribunal Federal, passou a admitir e a aplicar os princípios, regras e métodos inerentes à nova hermenêutica normativa da Constituição.

5 DO NOVO PAPEL DO INTÉRPRETE DA CONSTITUIÇÃO E DA NOVA FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS NA NOVA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL

Em razão de todos os elementos vinculados à nova hermenêutica constitucional, é preciso repensar o papel do intérprete da Constituição no Estado brasileiro. Aquele que aplica as normas constitucionais não pode ser um mero aplicador de leis comuns, é necessário que tenha consciência de sua missão especial: conceder máxima efetividade aos bens jurídicos constitucionalmente protegidos. Com efeito, é imprescindível que o intérprete do texto constitucional tenha conhecimento daquilo que o professor Luís Roberto Barroso chama de “neutralidade impossível” e “objetividade possível”. A interpretação e aplicação da Constituição não ocorre de forma mecânica, lógica, exata, pelo simples fato de que o Direito não é uma ciência exata. Assim, defender uma interpretação das normas constitucionais totalmente neutra e objetiva é insustentável, pois toda interpretação pressupõe envolvimento de elementos sociológicos, filosóficos, econômicos, enfim, elementos não jurídicos, tanto no que tange ao próprio intérprete, quanto com relação ao texto da Constituição, que é um diploma normativo que abriga valores fora do campo eminentemente jurídico. Em outros termos, a tese da hermenêutica clássica positivista é insustentável em termos científicos, eis que toda interpretação abrange concepções políticas, ideológicas e econômicas diversas, pela simples razão de ser realizada por seres humanos.

Nas palavras de Barroso (2009, p. 292):

Neutralidade é um conceito possivelmente mais complexo de se delinear do que o de objetividade. A objetividade busca uma razão científica de validade geral. A neutralidade se dilui em muitos aspectos diferentes. Alguns deles são de difícil implementação, como a imparcialidade – ausência de interesse imediato na questão – e a impessoalidade – atuação pelo bem comum, e não para o favorecimento de alguém. Basta seriedade e vontade de fazer bem feito para atender a tais imperativos. Mas a neutralidade pressupõe algo impossível: que o intérprete seja indiferente ao produto do seu trabalho. É claro que há uma infindável quantidade de casos decididos pelo Judiciário que não mobilizam o juiz em nenhum sentido que não o de burocraticamente cumprir seu dever. Outros tantos casos, porém, envolvem a escolha de valores e alternativas possíveis. E aí, mesmo quando não atue em nome dos interesses de classe ou estamentais, ainda quando não milite em favor do próprio interesse, o intérprete estará sempre promovendo as suas próprias crenças, a sua visão de mundo, o seu senso de justiça.

Adiante o professor complementa seu raciocínio, consignando que:

A ideia de neutralidade do Estado, das leis e de seus intérpretes, divulgada pela doutrina liberal-normativistas, toma por base o *status quo*. Neutra é a decisão ou a atitude que não afeta nem subverte as distribuições de poder e riqueza existentes na sociedade, relativamente à propriedade, renda, acesso às informações, à educação, às oportunidades etc. Ora bem: tais distribuições – isto é, o *status quo* – não são fruto do acaso ou de uma ordem natural. Elas são produto do direito posto. E, frequentemente, nada têm de justas. A ordem social vigente é fruto de fatalidades, disfunções e mesmo perversidades históricas. Usá-la como referência do que seja neutro é evidentemente indesejável, porque instrumento de perenização da injustiça (BARROSO, 2009, p. 293).

E arremata o mesmo autor, asseverando que:

Pode-se mesmo, um tanto utopicamente, cogitar de libertá-lo de seus preconceitos, de suas opções políticas pessoais e oferecer-lhe como referência um conceito idealizado e asséptico de justiça. Mas não será possível libertá-lo do próprio inconsciente, de seus registros mais primitivos. Não há como idealizar um intérprete sem memória e sem desejos. Em sentido pleno, não há neutralidade possível (BARROSO, 2009, p. 293).

A ideia de total e absoluta neutralidade no processo de interpretação é indefensável. Porém é possível, e o professor Barroso também defende essa tese, buscar-se a máxima objetividade possível dentro do panorama delimitado pela norma posta no texto da Constituição. O intérprete deve ter compromisso com os valores constitucionais, por esse motivo deve ser fiel aos ditames fixados pela Constituição. É nesse contexto que se explica a fundamental importância dos princípios constitucionais. Há muito tempo estes deixaram de ser meras proposições programáticas e abstratas de norteamiento dos aplicadores do direito, eis que, atualmente, são instrumentos fundamentais no processo de interpretação constitucional, pois adquiriram força normativa e, por corolário, vinculante. O recente julgamento Supremo Tribunal Federal acerca do nepotismo na Administração Pública constitui exemplo disso. Nas palavras de Barroso (2009, p. 352):

Na trajetória que os conduziu ao centro do sistema, os princípios tiveram de conquistar o *status* de norma jurídica, superando a crença de que teriam uma dimensão puramente axiológica, ética, sem eficácia jurídica ou aplicabilidade direta e imediata. A dogmática moderna avaliza o entendimento de que as normas em geral e as normas constitucionais em particular enquadram-se em duas grandes categorias diversas: os princípios e as regras. Antes de uma elaboração mais sofisticada da teoria dos princípios, a distinção entre eles fundava-se, sobretudo, no critério da generalidade. Normalmente, as regras contêm relato mais objetivo, com incidência restrita às situações específicas as quais se dirigem. Já os princípios têm maior teor de abstração e incidem sobre uma pluralidade de situações.

Os princípios, por representarem uma carga valorativa considerável e corresponderem a uma decisão política relevante, orientam o intérprete no que diz respeito à direção a ser seguida na aplicação da norma constitucional. Assim, em decorrência da atribuição de normatividade aos princípios, estes se tornaram as normas fundamentais e básicas das Constituições, constituindo os verdadeiros alicerces das Cartas Constitucionais. Sobre tal aspecto, vaticina Bonavides (2008, p. 288) que: “Em verdade, os princípios são o oxigênio das Constituições na época do pós-positivismo. É graças aos princípios que os sistemas constitucionais granjeiam a unidade de sentido e auferem a valoração de sua ordem normativa”.

Segundo o professor Bonavides (2008), a própria inserção nas constituições dos princípios, que antes só existiam em Códigos e na doutrina jurídica, reforçam sua indiscutível força normativa. Destarte, com fulcro nesses novos perfis dos intérpretes e dos princípios no processo de interpretação constitucional, como proceder à leitura do inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988 de forma que se efetivem os valores, normas e princípios estruturantes desse diploma normativo?

6 DA EXEGESE DO INCISO I DO ART. 7.º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA À LUZ DA NOVA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL

Sob o regime constitucional adotado no Brasil, no que concerne à proteção do trabalho e do trabalhador, erigindo o trabalho ao patamar de fundamento da República, fundamento da ordem econômica e da ordem social, e fixando como princípios constitucionais fundamentais a dignidade humana, a igualdade, a justiça social, a busca do pleno emprego, dentre outros, outra alternativa não resta ao intérprete pátrio senão conceder máxima eficácia e aplicabilidade ao inciso I do art. 7.º da Carta da República. Isso significa que extrair do dispositivo constitucional em epígrafe a permissão ampla e irrestrita para a dispensa sem justa causa dos trabalhadores constitui um entendimento flagrantemente incompatível com a Carta Constitucional de 1988. De acordo com os ditames da nova hermenêutica constitucional, são vários os fundamentos jurídicos que justificam o entendimento segundo o qual a Carta Magna de 1988 veda efetivamente a prática da dispensa sem

justa causa de forma ampla e sem qualquer motivação jurídica. Aquela linha normativa fixada pela Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho pode sim ser extraída do art. 7.º, inciso I, da Carta da República. A seguir são apresentados alguns dos fundamentos que corroboram essa tese.

Como já consignado supra, a Constituição de 1988 consagra, dentre outros, o princípio da dignidade da pessoa humana. Tal princípio constitui elemento nuclear no sistema constitucional brasileiro e não pode ser violado em nenhuma hipótese, sobretudo na seara trabalhista, que pressupõe uma pessoa humana em pelo menos um dos polos da relação jurídica básica constituída nesse ramo do Direito. Ora, atribuir ao empregador um “super-poder”, qual seja, o poder de extinguir a qualquer momento e a todo tempo a relação de emprego sem qualquer motivação juridicamente reconhecida, deixando o empregado em situação de absoluta instabilidade econômico-financeira parece uma prerrogativa jurídica absolutamente violadora da dignidade humana do trabalhador. O trabalho, na maioria esmagadora dos casos concretos, é a única fonte de renda do empregado, por isso é preciso que haja um motivo plenamente razoável em termos jurídicos para que se ponha término ao pacto de emprego, ainda que não haja uma falta grave do obreiro. De acordo com a corrente majoritária formada acerca da exegese do art. 7.º, inciso I, da Carta Magna de 1988, pode o empregador, perpetrar a denúncia vazia do contrato de trabalho a todo tempo, prerrogativa que submete a pessoa do trabalhador a uma situação de permanente incerteza e instabilidade social e econômica, o que fere flagrantemente o princípio da dignidade humana, alicerce indiscutível do sistema jurídico-constitucional brasileiro. Sobre o princípio sob análise, é conveniente registrar novamente as palavras de Terra (2010, p. 39).

É o comando central do ordenamento jurídico, sendo certo que as normas que consubstanciam o ordenamento jurídico devem ser harmonizadas pelo princípio maior da dignidade humana. Mas além de iluminar o trabalho do legislador, o princípio da dignidade humana conduz o intérprete a manejar o ordenamento jurídico de maneira que garanta a sua observância em todas as situações.

Destarte, de acordo com a força normativa dos princípios constitucionais, qualquer interpretação do art. 7.º, inciso I, da Carta da República que autorize dispensa sem justa causa sem uma justificativa jurídico-trabalhista, isto é, que permita a denúncia vazia do contrato de emprego, viola a normatividade do princípio da dignidade da pessoa humana. O mesmo raciocínio jurídico ora elaborado pode ser perfeitamente aplicado aos demais princípios constitucionais referidos no presente trabalho, sobretudo o princípio da igualdade material, por possuírem pleno caráter vinculante na forma preceituada pela nova hermenêutica constitucional. Uma Constituição que tem como um de seus principais escopos a valorização do trabalho humano, sustentada pelos valores sociais do trabalho e pela busca do pleno emprego, não admite uma interpretação do texto “relação

de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa” como norma constitucional de eficácia limitada, pelo contrário, a norma em epígrafe deve ser compreendida como de plena eficácia e aplicabilidade imediata. Nesse contexto, Souto Maior (2004, p. 1) vaticina que:

Assim, se o direito do trabalho não pode gerar bens à satisfação do incremento da economia, pode, por outro lado, fixar um parâmetro de segurança e dignidade nas relações de trabalho, que tanto preserve o homem no contexto produtivo quanto, de certa forma, acabe beneficiando as políticas econômicas. O principal papel a ser cumprido pelo direito do trabalho nos tempos presentes, portanto, é o de evitar o desemprego desmedido e despropositado, que apenas serve para incrementar a utilização de contratos que desconsideram os seus fins sociais e geram insegurança na sociedade. Sob esta perspectiva, é crucial que se passe a considerar que a dispensa imotivada de trabalhadores não foi recepcionada pela atual Constituição Federal, visto que esta conferiu, no inciso I, do seu art. 7.º, aos empregados a garantia da “proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Para arrematar a importância do significado dos princípios constitucionais aplicáveis à proteção do emprego e do empregado, há que se registrar os ensinamentos de Barroso (2009, p. 155), que afirma que:

O ponto de partida do intérprete há que ser sempre os princípios constitucionais, que são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins. Dito de forma sumária, os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui. A atividade de interpretação da Constituição deve começar pela identificação do princípio maior que rege o tema a ser apreciado, descendo do mais genérico ao mais específico, até chegar à formulação da regra concreta que vai reger a espécie.

E prossegue dizendo que: “os princípios constitucionais são, precisamente, a síntese dos valores mais relevantes da ordem jurídica. A Constituição, como já vimos, é um sistema de normas jurídicas. Ela não é um simples agrupamento de preceitos que se justapõem ou que se sobrepõem” (BARROSO, 2009, p. 157).

Outrossim, alguns princípios constitucionais atualmente consagrados como instrumento da nova hermenêutica constitucional podem ser utilizados para se extrair do texto do art. 7.º, inciso I, da Carta Magna de 1988 uma interpretação que veda a dispensa do empregado sem justa causa desligada de qualquer justificativa jurídico-trabalhista. Sobre os princípios instrumentais de interpretação constitucional, assinala Barroso (2009, p. 165) que: “trata-se, essencialmente, de metanormas, dirigidas ao intérprete e destinadas a ordenar a atividade interpretativa. São premissas metodológicas, conceituais ou finalísticas que orientam a aplicação da Constituição e o contraste entre normas infraconstitucionais.”

Com efeito, de acordo com os princípios da unidade da Constituição, do efeito integrador, da

máxima efetividade, da concordância prática ou harmonização, da força normativa e da interpretação conforme a Constituição, as normas inseridas no corpo da Carta Magna de 1988 não podem ser interpretadas de forma que entrem em contradição entre si, uma vez que as regras constitucionais devem significar um todo coerente e harmônico em termos interpretativos. Ora, afirmar que a denúncia vazia do contrato de emprego é compatível com os princípios de proteção ao valor trabalho inseridos na Carta da República é, com o devido respeito que merecem as posições contrárias, perfazer uma interpretação simplista e positivista do inciso I do art. 7.º da Constituição Federal de 1988. Assim, admitir a possibilidade de dispensa sem justa causa dos trabalhadores com base na interpretação do dispositivo constitucional em epígrafe é ferir todo o arcabouço jurídico-constitucional trabalhista delimitado pelo referido diploma normativo.

Nesse contexto, a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho gera, como já afirmado no início do presente trabalho, inúmeras consequências nefastas aos empregados, dentre as quais: perda da renda de forma inesperada; receio de ingressar na Justiça do Trabalho ante o temor de uma dispensa imotivada; referido temor de procurar o Judiciário solapa diversos direitos laborais do obreiro, ante a incidência da prescrição trabalhista prevista constitucionalmente; as garantias provisórias de emprego perdem sua razão de existir, eis que os empregadores, com o término dos prazos legais, extinguem o contrato de emprego e o trabalhador não dispõe sequer de um instrumento jurídico de questionamento da dispensa; dentre outras repercussões negativas. Por outro lado, a relação de emprego é pressuposto básico para o gozo de todos os demais direitos laborais; protegê-la é dar efetividade dos direitos humanos fundamentais relacionados ao trabalho, estabelecidos na Carta Magna de 1988. Há de se ressaltar que, nos termos da Carta Constitucional de 1988, os direitos fundamentais têm aplicabilidade imediata.

De forma sintética, esses são alguns dos fundamentos jurídico-constitucionais que tornam ilegítima a dispensa sem justa causa do empregado desligada de qualquer justificativa jurídico-trabalhista, isto é, como direito potestativo do empregador.

7 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho tem como núcleo e objetivo fundamentais a proteção do ser humano trabalhador. Esse ramo do Direito nasceu para evitar abusos a serem perpetrados no curso das relações jurídicas nele inseridas e, seguindo esse norte, a Constituição de 1988 estabeleceu um conjunto de regras e princípios que buscam efetivar os direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros.

Com efeito, a proteção da relação de emprego é fixada de forma expressa no texto constitucional e merece uma interpretação de acordo com os valores de uma sociedade “justa e

fraterna”, preocupada com a efetivação dos direitos fundamentais. Tal interpretação, nos termos da nova hermenêutica constitucional, é plenamente factível, desde que o intérprete tenha plena consciência de seu papel de instrumento de efetividade da Carta Constitucional.

O art. 7.º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 deve ser compreendido dentro de um sistema jurídico cujo núcleo é centrado nos princípios da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da igualdade material dos cidadãos pátrios. Destarte, extrair do dispositivo constitucional em epígrafe o entendimento segundo o qual o empregador pode, a todo tempo, pôr término à relação de emprego, sem qualquer prestação de contas na seara jurídico-trabalhista, sem ao menos esclarecer o empregado dos motivos de seu desligamento do trabalho, é algo flagrantemente insustentável nos termos da Constituição Federal de 1988.

Por todos elementos expostos, é preciso que os operadores do Direito na área constitucional e trabalhista repensem o significado jurídico-constitucional do inciso I do art. 7.º da Carta da República, por medida de respeito aos direitos fundamentais do trabalhador brasileiro, sob pena de contribuírem para o aumento das já inúmeras formas de abusos, injustiças e arbitrariedades perpetradas em desfavor dos trabalhadores do país.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Constitucional Descomplicado**. 4 ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Brasília: Senado Federal, 2011.

_____. Decreto n. 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, de 22 de junho de 1982. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

_____. Supremo Tribunal Federal. Rcl 6702 MC-AgR, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 04/03/2009, DJe-079 DIVULG 29-04-2009 PUBLIC 30-04-2009 EMENT VOL-02358-02 PP-00333 RSJADV jun., 2009, p. 31-34 LEXSTF v.

31, n, 364, 2009, p. 139-150). **Tribunal Pleno do STF**. Relator: Ricardo Lewandowski. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 23 ago. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2008.

LOESER, Manuela. Convenção n. 158 da OIT e o princípio da dignidade da pessoa humana aplicado às relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1348-1354, nov. 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo. v. 116, p. 110-125, out./dez. 2004.

TERRA, Luciana Soares Vidal. A estabilidade no emprego como concretização da dignidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 23-46, jan./jun. 2010.